

МАКЕДОНСКАТА РЕГУЛАТИВА ЗА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

Corruptissima res publica, plurimae leges
Колку во државата има повеќе закони,
толку има повеќе корупција.

Тацит (Р. С. Tacitus / 56–117 г.)

1. МАТЕРИЈАЛНО-ПРАВНА ЛЕГИСЛАТИВА ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА

Од почетокот на транзицијата, до денес, донесени се вкупно **три закони за работни односи**: малку пред распадот на СФРЈ беше донесен *Законот за работните односи* на СРМ (1990),¹ којшто важеше паралелно со тогаш постоечкиот сојузен *Закон за основните права од работниот однос* (1989).²

ЗРО на СРМ (1990) претрпе четири интервенции³ и, во 1993 година, беше заменет со нов *Закон за работните односи* на РМ.⁴ Овој закон, за време на 12 годишниот период на неговотовање, имаше дури 11 интервенции⁵ – за, во 2005-та, да биде заменет со новиот, и сè уште актуелен, *Закон за работните односи*.

Но, и овој најнов закон за оваа важна материја не беше поштеден од чести *интервенции* – при што, до денес [јуни 2011], се донесени девет негови измени и дополнувања, и се изработени два пречистени текста. Покрај ова, Уставниот суд на РМ донесе

1. *Закон за работните односи на СРМ*; Сл. весник на СРМ, 20/90.

2. *Закон за основните права од работниот однос*; Сл. лист на СФРЈ – 60/89 и 42/90.

3. Закони за изменување и дополнување на ЗРО (1990); Сл. весник на СРМ – 27/90, 10/91 и Сл. весник на РМ – 18/92, 12/93.

4. *Закон за работните односи*; Сл. весник на РМ, 80/93.

5. Закони за изменување и дополнување на ЗРО (1993); Сл. весник на РМ – 3/94, 14/95, 53/97, 59/97, 21/98, 25/00, 34/00, 3/01, 50/01, 25/03 и 40/03.

најмалку осум одлуки со кои се укинуваат одредби од ЗРО/05,⁶ а за некои спорни членови сè уште се водат постапки за оценување на уставноста.

ЗРО е **основен и општ материјален закон** [*lex fundamentalis* и *lex generalis*] кој, како примарен или супсидијарен правен извор, се однесува на сите вработени во РМ – без оглед дали имаат засновано работен однос во приватниот или, пак, во јавниот сектор. Кај овој своевиден „работнички устав“ единствените две глави кои за време на серијата новации во транзициските години, по осамостојувањето на РМ, не претрпеа промени – беа оние посветени на *заштитата на правата на работниците*, како и на *асоцијациите на работниците и на работодавачите* [синдикатите и стопанските комори]. Но, до покрупни промени во оваа сфера дојде дури со носењето на новиот ЗРО (2005) – а со неговите подоцнежни измени единствено, мали интервенции и тоа главно од технички и термилошки карактер, беа направени со првата (чл. 20-22, ЗИДЗРО/авг.08), со четвртата (чл. 21, ЗИДЗРО/окт.09) и со седмата новела (чл. 20, ЗИДЗРО/септ.10).

а) Па така, во оваа заштитна работничка сфера, беа **избришани** неколку експлицитни одредби:

– меѓу нив беше и онаа која предвидуваше дека, во остварувањето на поединечните права од работниот однос, работникот има *право да бара заштита* кај работодавецот, пред надлежниот суд, синдикатот, инспекциските органи и други органи – во согласност со закон (чл. 143, ЗРО/03 – ПТ). При ова, заштитата се сведе само на вонсудска заштита пред самиот работодавач, слично на онаа народната „кадија те тужи, кадија те суди“, и на дополнителна т.е. секундарна заштита, пред надлежниот основен суд;⁷

6. Убр. 139/2005-0-0 од 21.XII.2005; Убр. 161/2005 од 22.XII.2005; Убр. 134/2005-0-0 од 29.III.2006; У. бр. 187/2005-0-1 од 10.V.2006; У. бр. 111/2006-0-1 од 24.I.2007; Убр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007; Убр. 170/2006-0-1 од 6.VI.2007 и Убр. 263/2009-0-1 од 22.IX.2010.

7. Некои од овие „кастрења“ на одредби од процедурален аспект имаа смисла бидејќи, на овој начин, се одбегна дуплирање на истите одредби во повеќе одделни закони – затоа што постапката за заштита на работничките права, кај нас се третира како посебен вид граѓанска постапка и, според тоа, е

– исто така, повеќе не постои одредбата која велеше дека надлежниот орган кај работодавецот е должен, пред донесувањето на одлуката по барањето, односно по приговорот на работникот – да побара мислење од синдикатот во кој тој членува, како и задолжително да го разгледа и за него да се изјасни, ако синдикатот доставил такво мислење (чл. 146, ЗРО/03 – ПТ).

б) **Правните средства за заштита на работниците** се зголемија од три на четири експлицитно споменати, плус еден имплицитно одреден правен инструмент – меѓутоа, ќе забележиме дека тие се „расфрлани“ во различни членови и не се групирани на едно место:

– Првиот заштитен инструмент е писменото барање до работодавачот да го отстрани кршењето на правото (чл. 181, ЗРО/05): а) имено, ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права – може да поднесе барање до работодавачот, овој да го отстрани кршењето, односно да ја исполни својата обврска; б) исто така, ако работникот смета дека, со писмената одлука на работодавачот, е прекршено неговото право може – во рок од осум дена од врачувањето на таа одлука, да бара од работодавачот истото да го отстрани. Ако овој, во натамошниот следен рок од дополнителни осум дена по врачувањето на писменото барање од страна на работникот, не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото – работникот може, во рок од 15 дена, да бара судска заштита. Во овој случај кршењето на дотогашните права е во две насоки: прво, порано рокот за поднесување на барањето беше подолг и, наместо осум, изнесуваше 15 дена (чл. 144, ЗРО ПТ/03); и, второ, веќе не постои изречната одредба која на поднесеното барање му признаваше суспензивно дејство, односно пропишуваше дека самото поднесување на барањето од страна на работникот го задржува извршувањето на одлуката – сè до донесувањето конечна одлука кај работодавачот, освен во случаите утврдени со закон.

– Втор инструмент се *приговорите* против одлуката за отказ,

регулирана со ЗПП (2005), со ЗИ (2005), потоа со ЗОП (2007), како и со ЗМРПС (2007). Ова, од друга страна, ја покажува фрагментарноста на регулативата по ова мошне чувствително и важно егзистенцијално прашање – којашто, како појава, не ретко во праксата, доведува до нејаснотии дури и кај правниците.

било да е со или без отказан рок; како и против одлуката за суспендирање т.е. за оддалечување или времено отстранување од работното место (чл. 91 и 93, ЗРО/05).

– Трет инструмент, којшто не е експлицитно споменат во ЗРО (види, на пример чл. 257, ст.2 од ЗРО ПТ/10) е *пријавата* т.е. претставката или известувањето поднесено до Трудовата инспекција. Тука особено е важна одредбата на ЗИТ (1997), според која инспекторот е должен да го земе во постапка *секое барање* на работникот заради остварување, односно заштита на правата од работниот однос и заштита при работа (чл. 16, ЗИТ/97). Претходно, со ЗИТ (1985), беше предвидена помалку експлицитна одредба – која, потоа, беше преземена во стариот ЗРО/93, според која работникот, за заштита на своите права, можеше да се обрати до инспекторатот за труд, кој е должен да постапи по барањето и да го извести работникот за утврдената состојба, со поука како да ја оствари заштитата на своето право (чл. 23, ЗИТ/85 и чл. 140, ЗРО/93). Покрај поголемата експлицитност на одредбата, ЗИТ (1997) ја предвидува и дополнителната поволност работникот, своето барање до инспекторот, покрај писмено, да може да го изјави и *усно* пред него – а новина е воведувањето на можноста инспекциска интервенција да побараат и кандидатите за вработување, односно лицата пријавени на јавен оглас кај работодавачот. Во врска со известувањето на работникот по извршената инспекција, за разлика од ЗИТ (1985) – ЗИТ (1997), предвидува само доставување писмено известување за утврдената состојба (чл. 16, ЗИТ/97).⁸

– Четврт механизам, од 2005-та, е *спогодбата* т.е. „компромисот“ за доверување на настанатиот спор на специјален ‘мировен совет’ составен од три члена, од кои по еден определувааа работодавачот и работникот – доколку стануваше збор за индивидуален спор или, пак, на ‘арбитража’ – доколку стануваше збор за колективен спор (чл. 182-183, ЗРО/05). Но, овој првичен член подоцна беше модификуван, па сега во него се вели дека, во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го

8. З. Савески во *Обезвреднување на трудот...*; „Ленка“; Скопје, 2010; стр. 141.

доверат на „посебен орган утврден со закон“ (чл. 182, ЗРО/05 ПТ).⁹
– Конечно, петти и последен, ултимативен, инструмент е *тужбата* за покренување на посебна граѓанска судска [парнична] постапка, со која се иницираат посебните „спорови од работен однос“ (чл. 181, ЗРО/05).¹⁰

2. ПРОЦЕСНО-ПРАВНАТА ЛЕГИСЛАТИВА ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА

А) ЗАКОНОТ ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

ЗМРПС (2007),¹¹ кој е *lex specialis* за проблематиката на т.н. **вонсудско расправање спорови со работна тематика**, ги уредува начинот и постапката на мирно решавање работни спорови; изборот, правата и обврските на помирувачот и арбитрите, како и другите прашања кои се од значење за мирното решавање на некои „најчести“ работни спорови – што значи не се однесува на

9. Види и Stefan Clauwaert, Isabelle Schidmann, Wiebke D vel и Grigor Gradev: *Работни односи – Компаративни согледувања за времетраењето на работниот однос и работните спорови*; Фондација „Fridrih Ebert“ – Канцеларија Скопје & Институт на европскиот синдикат за истражување, образование, здравје и заштита – Брисел; Скопје, 2005.

10. Со својата шеста одлука по повод ЗРО/ 05 (Убр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007) Уставниот суд на РМ ја укина одредбата којашто, поради техничка грешка, пропуст или, пак, правничко незнаење, се наоѓаше во оваа законска одредба. Имено, првично беше предвидено дека против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе „жалба (!?)“ – во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд“ (чл. 181, ст.4 од ЗРО). Но, кога станува збор за заштита на права пред суд, во нашиот правен систем постапката не се поведува со жалба, туку со *тужба* – согласно ЗПП (2005). Судот оправдано образложи дека самото постоење на зборот жалба, во оспорениот член, создава правна несигурност кај граѓаните – што, пак, е спротивно на уставно постулираното *начело на владеење на правото*, коешто во себе го содржи *начелото на законитост*. А ова последново го обврзува законодавецот да формулира прецизни, недвосмислени и јасни правни норми – бидејќи само таквите норми можат да претставуваат солидна основа за законито постапување од страна на судските органи.

11. Одредбите на овој Закон кои се однесуваат на постапката за мирно решавање на работните спорови почнаа да се применуваат од 1 јануари 2008. Овој Закон досега [јуни 2011] сè уште ниту еднаш не е изменет и дополнет, што е навистина редок случај во проблематиката на работните односи во РМ.

сите видови спорови кои, евентуално, можат да произлезат од комплексот на работните односи.

Основните **начела** кои ги пропагира законот се следниве: *доброволност, неутралност, непристрасност и трипартизам*. Специфично за него е тоа што, за прв пат, дефинира два вида на работни спорови – за коишто, пак, постојат и „заеднички одредби“. Имено, постапка за мирно решавање на работен спор се покренува со поднесување *предлог* [а не тужба], до новиот орган – наречен Републички совет за мирно решавање на работните спорови. Стран[к]ите¹² во спорот можат да поднесат заеднички предлог или, пак, поединечен. Интересна е одредбата која предвидува дека трошоците на постапката – за помирувачот, односно арбитерот, ги сноси Советот, а не странките.

1) **Колективен спор** (чл. 16-28, ЗМРПС) – овој спор настанува во следниве три случаи: (а) по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор; (б) при остварување на правата на синдикално организирање и (в) кај реализацијата на правото на штрајк. Помош во овој спор, со цел склучување спогодба, дава *помирувач*.

2) **Индивидуален спор** (чл. 29-36, ЗМРПС) – овој спор настанува само и исклучиво во следниве два случаја: (а) по повод откажување на договор за вработување и (б) при неисплата на најниската плата. Како странки во овој спор се сметаат работникот и работодавачот. Лицето кое одлучува за предметот кај овој тип спорови се нарекува *арбитер*.¹³ Интересна е одредбата според која,

12. ЗМРПС (2007) го користи неиздржаниот термин „страни“, наместо попрецизниот „странки“ – бидејќи, всушност, станува збор за процесен, формално-правен, однос по повод настанат спор.

13. Инаку, помирувачот и арбитерот се избираат за време од четири години и можат да бидат повторно избрани. Покрај ова *право на реизбор*, тие имаат и *право на плата*, придонеси и надоместоци од плата согласно со закон и со колективен договор. Средствата за оваа намена се обезбедуваат од Буџетот на РМ, што значи дека тие имаат третман на државни службеници. Изборот на помирувачи и арбитри се врши по пат на јавен оглас, кој го објавува новосоздадениот државен „квазисудски“ [управен или судски!?] орган – *Републички совет*, на чие чело стои директор, именуван од Владата на РМ. А, пак, конкретниот избор од пријавените кандидати за помирувачи и арбитри го врши Комисија, чиј состав, исто така, е законски уреден.

ако меѓу странките во индивидуалниот спор тече судска постапка од иста фактичка и правна основа – страните се должни на судот, заеднички, да му поднесат *барање за прекин* на постапката (чл. 29, ЗМРРС). Ова значи дека вонсудската постапка станува примарна, а судската – секундарна! Арбитерот донесува *решение* [а не пресуда] за предметот на спорот, во рок од 30 дена од денот на отворањето на расправата. Симптоматична, и се чини противуставна, е категоричната и императивна одредба, којашто вели дека „против решението не е дозволена жалба“ (чл. 35, ЗМРРС).¹⁴ Решението е правосилно и извршно со денот на доставувањето на страните во спорот – а ако во него е утврдено дека дејствието, кое е предмет на извршување, може да се изврши во оставениот рок, тоа станува извршно со истекот на тој рок. Странките во спорот се должни да го известат судот за донесувањето на решението – ако судската постапка, претходно, била прекината (чл. 36, ЗМРРС).

Б) ЗАКОНОТ ЗА ПАРНИЧНА ПОСТАПКА

Во поглед на правата од работен однос, односно нивната т.н. секундарна [судска] заштита, проблематиката е регулирана со *Законот за парничната постапка* (2005)¹⁵ – којшто досега е изменет и дополнет во три наврати [2008, 2009 и 2010] од кои само во последниот случај се вовеле мала корекција во овој посебен вид парнична постапка. Претходно, пак, постоеше стар ЗПП (1998),

14. Амандман XXI (2005), т.1-2 на УРМ гласи: „Се гарантира *правото на жалба* против одлуки донесени во постапка во прв степен пред суд. Правото на жалба или друг вид на правна заштита против поединечни правни акти донесени, во постапка во прв степен, пред орган на државната управа или организација и друг орган што врши јавни овластувања – се утврдува со закон“ (курзив Д.А.). Со овој амандман, кој е дел од корпусот уставни интервенции за т.н. „реформа на правосудниот систем“, се замени дотогашниот чл. 15 од Уставот. Се забележува дека оваа уставна измена, како и многу дотогашни, повторно е во насока на кратење на уставно загарантираното граѓанско право на жалба [*ius appellatio*] – кое сега останува загарантирано само во судските процеси, додека во управните постапки е оставено да биде регулирано со закон – односно, *de iure*, тоа повеќе не е уставна материја, земено *stricto sensu*.
15. Проблематиката на заштита на работничките права пред судовите е регулирана во Делот III [Посебни постапки], Глава XXVI [„Постапка во спорови од работните односи“] и, сè на сè, опфаќа вкупно шест члена (чл. 404-409, ЗПП).

којшто беше изменет и дополнет (2002) – а потоа, поради обемот на интервенциите, беше изработен и негов пречистен текст.

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведената материја, за прв пат, се направи обид за зајакнување на процесната дисциплина. Но, сепак, остана впечатокот дека роковите кои се воведуваат се само инструктивни, при што отсуствува елементот на казнување на судијата кој, евентуално, би ги пречекорил пропишаните законски рокови.

Новините коишто ги содржи актуелниов ЗПП vis-à-vis неговиот претходник, се следниве:

1) воведување **законски инструктивни рокови** за забрзување на постапката, коишто дотогаш не постоеја. Така, во постапката по спорови од работните односи рокот за *одговор на тужба* е осум дена (чл. 405, ЗПП/05). Доколку, пак, спорот се однесува на престанок на работниот однос – *рочиштето за главна расправа* мора да се одржи во рок од 30 дена од денот на приемот на одговорот на тужбата (чл. 405, ЗПП).¹⁶

2) воведување на институтот **максимално траење на постапката**, којшто е сосем редок споредбеноправен процесен институт – а сè со цел зголемување на ефикасноста и намалување на одолговлекувањето на судскиот процес до недоглед. Постапката пред првостепениот [основен] суд мора да се заврши во рок од *шест месеци* од денот на поднесувањето на тужбата, додека второстепениот [апелационен] суд е должен да донесе одлука по жалба поднесена против првостепената одлука во рок од *30 дена* од денот на приемот на жалбата, односно во рок од *два месеца* – доколку пред второстепениот суд се одржала расправа (чл. 405, ЗПП).

3) во доменот на т.н. **квалификувано „договорно застапување“ пред суд**, дадена е можност работникот да не мора да биде застапуван од страна на адвокат, што е значителна олеснителна околност, знаејќи ги високите цени согласно фамозната Адвокатска тарифа. Така, работникот, како полномошник, може да го

16. А т.н. парционен рок, за доброволно извршување на судската пресуда, со којашто се наложува извршување на одредено чинење [активно дејствие] и понатаму остана осум дена (чл. 408, ЗПП/05) – што, сепак, е помал рок од вообичаениот, којшто кај општата парнична постапка изнесува минимум 15 дена.

застапува лице *дипломиран правник* кое е во работен однос во синдикатот чиј член е работникот или, пак, во сојузот на синдикатите во кој е здружен неговиот синдикат (чл. 406, ЗПП).

4) воведена е прецизна одредба за одредување на т.н. **привремени мерки за обезбедување**,¹⁷ што дотогаш не беше случај. Во текот на постапката судот може, на предлог на странката, да одреди привремени мерки – заради спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета (чл. 407, ЗПП). Против ова решение не беше дозволена посебна жалба, сè до септември 2010, кога се прецизираше дека против решението може да се изјави *жалба*, но дека таа не го задржува извршувањето на решението (чл. 93, ЗИДЗПП/септ.10).

5) давање можност жалбата против конечната пресуда да го нема вообичаеното т.н. „**суспензивно дејство**“. Имено, од важни причини, кои мораат да бидат образложени, судот може да одлучи жалбата да не го задржува извршувањето на одлуката (чл. 409, ЗПП) – што, секако, е добро решение во корист на работникот којшто успеал да го добие спорот, особено тогаш кога во улога на жалител ќе се јави работодавачот.

В) ЗАКОНОТ ЗА ИЗВРШУВАЊЕ

Во поглед на **присилното спроведување**, односно принудното извршување на судските, правосилни и извршни, одлуки донесени во работните спорови, проблематиката е регулирана со ЗИ (2005),¹⁸ којшто е изменет и дополнет во осум наврати: двапати во 2006, по еднаш во 2008 и во 2009, и дури четири пати во 2010 година – но, за среќа, ниту една од нив не се однесува на институтот

17. На пример, според чл. 36, ст.1, т.5 од ЗОП (2007), кај видовите *привремени мерки за обезбедување на непарично побарување* се вели дека може да се дозволи секоја мерка со која се постигнува целта на таквото обезбедување а, меѓу другото, особено: „плаќање на надоместок на плата на работникот за време на спор заради незаконитост на одлуката за престанување на работниот однос – ако е тоа неопходно за негова издршка и издршката на лицата кои, според законот, е должен да ги издржува“.

18. За целта на ова истражување особено е интересен Разделот IV [Извршување заради остварување непарично побарување], посебно Глава XXIII [„Враќање работник на работа“] – којашто е мошне скудна, бидејќи содржи само два члена (чл. 226 – чл. 227, ЗИ).

реинтеграција (в. подолу). А претходно постоеше „стар“ Закон за извршна постапка (1997), којшто двапати беше изменуван и дополнуван – во 2000 и во 2003 год.

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведената материја се прошири опфатот на одговорност за неизвршување судска одлука за враќање работник на работа, а се внесоа и некои технички подобрувања – коишто имаат за цел поефикасно спроведување на судските одлуки во овој домен.

Новините кои ги содржи новиот закон, *vis-à-vis* стариот, се следниве:¹⁹

1) воведување драстични промени кај **стварната и месната надлежност** за постапувањето по *барањето за извршување* [порано беше „предлог за извршување“] кај т.н. *Reintegratio*: имено, по однос на извршна исправа, според која работодавачот е должен да го врати работникот на работа или, пак, одново да му ги довери работите односно работните задачи што тој ги вршел порано – на место државен правосуден орган, односно судот на чие подрачје се наоѓа седиштето на правното лице (чл. 223, ЗИП-ка/97), од 2005-та надлежен е *извршител* како лице со јавни овластувања – и тоа само еден од повеќето извршители кои се именувани за подрачјето на конкретниот основен суд, чијшто извршни исправи, всушност, тој и присилно ги извршува.

2) нов момент при **начинот на спроведување** на извршувањето: доколку неуспешно е изминат парижониот рок, којшто судот му го дал на работодавачот за да го реинтегрира работникот во процесот на редовна работа, тогаш „враќањето“ на работа се спроведува по пат на изрекување *парична казна* – и тоа по принципот на идно т.н. пропорционално зголемување. Но, наместо само врз работодавачот, со новиот и актуелен Закон, е предвидено со ваква казна паралелно да се казни и одговорното лице кај работодавецот

19. Во поглед на општата практика кај македонското извршно право, во овој домен симптоматично е решението за т.н. „орочување“ на правото за поднесување *барање за извршување*. Имено, и според стариот и според новиот закон, се предвидува рок од шест месеци од денот кога работникот стекнал право да го поднесе тоа барање! Овој полугодишен период е прилично кратко време, ако се знае дека според нашето облигационо право, другите побарувања утврдени со судска одлука застаруваат за десет години!? В. чл. 368 од ЗОО.

(чл. 227, ЗИ) – што, пак, се очекува да даде поочигледни резултати при ефективното спроведување на судските одлуки во сила, знаејќи дека тоа лице ќе биде и лично погодено со оваа негативна санкција, доколку на дело не ја спроведе судската пресуда која е во корист на работникот.

3) тенденциозно бришење на цел еден појаснувачки член, којшто го регулираше **надоместот на плата** во случај на *враќање на работникот*: имено, во новиот ЗИ/05 целосно е испуштен чл. 226 од стариот ЗИП-ка (1997), којшто предвидуваше дека работник, кој поднел предлог да биде вратен на работа во правно лице, може да предложи судот да донесе *решение* со кое се определува дека правното лице е должно да му ги исплати, на име плата, месечните износи пристигнати од правосилноста на пресудата – додека не биде повторно вратен на работа. Притоа, предлогот за надомест можеше да се спои со предлогот за извршување или да биде поднесен дополнително – но, само до завршувањето на извршната постапка. Решението со кое овој предлог се усвојуваше имаше дејство на извршно решение! А, пак, правното лице можеше да му предложи на судот да го стави вон сила тоа решение – доколку, по неговото донесување, се измениле околностите врз основа на кои е тоа донесено. Надоместот на месечната плата се определуваше во износот што работникот би го остварил кога би бил на работа. Со одредбите на овој член не се гибаше во правото на работникот, своето побарување за надомест на платата, да го остварува во постапка пред надлежниот суд. Ако основниот суд [како извршен суд], делумно го усвоеше барањето за исплата на надомест на плата – требеше да го упати работникот, остатокот да го остварува во постапка пред надлежниот парничен суд.

4) **номо техничко прецизирање** на важењето на пропишаните одредби: имено, ЗИ веќе не го употребува терминот „правно лице“, туку терминот *работодавец* (чл. 226, ЗИ – иако, по ново, треба граматички поисправниот збор „работодавач“ кој го користи ЗРО) – што, со право, се чини посоодветен, имајќи го предвид фактот дека во улога на работодавач, според нашето позитивно право, може да се јави и физичко, а не само правно, лице [на пример, трговец-поединец и др.].